

職業研究

●編集・発行
一般社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2013年4月30日発行

2013 春季号

特集

アセスメント・ツール事例集

—効果的なキャリア支援のために—

巻頭言 適性検査を活用した今日的キャリアガイダンスのあり方

スクールカウンセラー(臨床心理士) 金屋光彦

カウンセリング事例

VRT

職業レディネス・テストから始まった就職活動

ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔

社会人を対象とした職業レディネス・テスト活用のカounseling事例

ハローワーク秋田 就労支援ナビゲーター 大平邦男

GATB

職業適応支援におけるGATBの活用と課題

近畿大学教職教育部 准教授 向後礼子

労働省編一般職業適性検査を使ったキャリアガイダンス

元 大阪府 職業カウンセリングセンター 技師 山本千晶

社会人に受けていただきました

VRT／料理人 小長光史也さん

GATB／コピーライター 丸山智子さん

プログラム事例

VRT

大学生と職業興味

熊本学園大学 講師 大山佳三

講座から個人面談へ 職業レディネス・テストの連続的活用

自由が丘産能短期大学 キャリア支援センター 義間直美



特集●アセスメント・ツール事例集 —効果的なキャリア支援のために—

キャリア教育、キャリア形成支援のためにアセスメント・ツールを導入・実施しても、「検査の結果は、コンピュータ判定の結果票を返却して終わり」というケースがしばしば見受けられます。しかし、全く同じプロフィール（検査の結果をグラフで表したもの）でも、そのプロフィールの背景にある、今までの経験や価値観などは一人ひとり異なっているものです。基本を押さえながら、個人の将来の目標・希望に合わせて、結果を個別に解釈し、適切にフィードバックすることが重要です。

本号では、本誌バックナンバー等からの再掲載を含め、主に検査結果を個別の被検者に活かしたキャリア・カウンセリング事例を集めました。また、プロフィールの背景を深く理解するための一助として「社会人に受けていただきました」コーナーを再掲載するとともに、キャリア支援プログラムを考える際のヒントとして「プログラム事例」について新たにご寄稿いただきました。

ツールを有効活用される際に、参考にいただければ幸いです。

今回取り上げたアセスメント・ツールについての詳細は、下記の本誌バックナンバーをご参照ください。

職業レディネス・テスト（VRT）：2011年夏季号

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）：2012年夏季号

* ホームページから本文記事のPDFファイルもご覧いただけます。

http://www.koyoerc.or.jp/occupational_research/backnumber.html

CONTENTS

特集 アセスメント・ツール事例集

巻頭言	適性検査を活用した今日的キャリアガイダンスのあり方	3
	スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦	
カウンセリング事例		
■VRT		
職業レディネス・テストから始まった就職活動		6
～VRTを二度実施して、就職に結びつけた例～		
	ハローワーク、定時制高校 就業支援相談員 栗田 稔	
社会人を対象とした職業レディネス・テスト活用のカウンセリング事例		8
	ハローワーク秋田 就労支援ナビゲーター 大平邦男	
■GATB		
職場適応支援における GATB の活用と課題 ～学習障害を診断された事例から～		10
	近畿大学教職教育部 准教授 向後礼子	
労働省編一般職業適性検査を使ったキャリアガイダンス		12
	元 大阪府 職業カウンセリングセンター 技師 山本千晶	
社会人の方に受けていただきました		
VRT 料理人 小長光史也さん		14
GATB コピーライター 丸山智子さん		15
プログラム事例		
■VRT		
大学生と職業興味 ～職業レディネス・テスト（VRT）を活用した実践事例～		16
	熊本学園大学 講師 大山佳三	
講座から個人面談へ 職業レディネス・テストの連続的活用		21
	自由が丘産能短期大学 キャリア支援センター 義間直美	

掲載している活用事例は、執筆者の個人的見解に基づいてお書きいただいております、参考としてご紹介しているものです。



●表紙写真

VRTを使ってキャリア支援
（写真提供：学校法人 文化学院）

適性検査を活用した 今日的キャリアガイダンスのあり方



スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

1 キャリアガイダンスの 今日的課題

かつてギンズバーグやスーパー等が提唱した職業発達理論の登場で、キャリアは生涯にわたる連続した過程として認識された。職業選択をめぐる移行と適応の問題を中心に、それぞれの発達段階や個人の転機（節目）における課題を、うまく乗り越えられるようキャリアガイダンスもその範囲を広げてきた。

しかし、幼児期、児童期、思春期、青年期、成人期（壮年期、中年期）、老年期の、各ステージにおける問題は山積みである。急増する幼児虐待から始まり、小中学校における不登校問題、学習意欲と学力の低下、共感能力の乏しさを露呈するいじめ自殺の多発、さらにフリーターの長期化とワーキングプア問題、未婚層の増加、そしてリストラや離婚の危機に遭遇し、人生の再構成を迫られる中年クライシスなど、あげればきりが無い。特にかつて最も安定した発達段階だった中年期は、今では自殺や憂いの多い最も不安定なステージになっている。

キャリアガイダンスの目的が、各発達段階で遭遇する課題の解決支援であれば、課題を乗り越えられず、移行不全や不適応を起こし、さまざまな破綻まできたしている現状は、キャリアガイダンスサービスが十分機能してい

ないといえるかもしれない。

例えば、移行不全とも考えられるパラサイトシングルは、現代社会の一つの生き方として拡大が続いている。調査でも大人たちの満足度は高く、50歳まで一度も結婚しない生涯未婚率（2010年時点）が、初めて男性で2割、女性で1割を超えた（内閣府）。その背景として、若年労働者層の低収入や価値観の多様化が指摘されるが、それだけでは解釈できない根深いものもありそうである。

2 若年労働者の不幸

ロンドンオリンピックでは、日本選手手のメダルラッシュに沸いた。特に競泳陣は11個のメダルを獲得、戦後最大の数となった。このメダル到達までには、最先端の科学的理論に基づく長期間の厳しいトレーニングが必要だ。夢の実現は、個人の強烈な目的意識とモチベーションに加え、専門家のサポートや有力なレース経験の獲得など、進化を可能にする環境が合体して成されたといえるだろう。

職業も同じである。今若者に生き方を問うと、第一に「好きな仕事をする」「第二も「好きなことができれば」と異口同音に語る。しかし職業が、他者満足をもつて成り立つ厳しいものであり、その「好き」を職業レベルにまで進化させるには、長い間の自我関与

（努力）と発達促進的環境が必要だ。職業がより専門高度化した今では、なおさらである。

2011年の日本の若年失業率は8.2%、全世代4.6%の約2倍と非常に高い。この若年層失業率の高さは、先進国共通の課題で、経済協力開発機構（OECD）は、「若いうちに職に就けないと、企業が求める知識や技術を身につけられず、失業の長期化へつながる」と指摘する。また国際労働機構（ILO）も、「専門知識や経験に乏しい若者の失業リスクは、他の年齢層に比べて約3倍高い」と分析する。

かつては、素材として一括大量に採用され、そこで育てられ一人前になった。そこにはOJTを中心とした、優れた教育システムが機能していた。

しかし、今なかなか企業は育ててくれない。育てる余裕のない企業も多い。昨秋2012年度中に約2千人の人員削減を発表したソニー、同時期本社スタッフを約7千人から数百人に削減するとしたパナソニック等、雇用調整が大企業でも日常化しつつある。「若い彼が育つと給与の高い自分がリストラされる」と思うのか、若年社員に教えたがらない傾向も強まっている。「人を育てることこそ最高の仕事」という雰囲気は、感じられない。

かつて、上司はより上の仕事、部下

は上司の仕事を引き継ぐメカニズムで進化していったが、ポスト停滞の続く現在、上司は既得権のごとく今の仕事とポストにしがみつく。日本を支えたOJTは、さびつきつつあるのだ。伝承育成の働きかけが期待できないまま、若年労働者の負担と疲労感だけが鬱積していく。

若年労働者の早期離職は我慢不足だけとはいえない。キャリアの方向「いつか好きな仕事ができる」という見通しや「今やれている」という実感」がもてないのでは、「ここで頑張ろう」というモチベーションは、落ちていくのは当然である。

3 キャリアモデルの変遷

若年労働者の不幸は、進化できる環境が得にくいだけにとどまらない。もう一つの問題は、既存のキャリアモデルの形骸化である。それは、学校での学習意欲と学力低下の一因にもなっている。

努力を重ねて有名大学、卒業後大企業へ入社、そして懸命に働いた20年後、ポイと捨てられるリストラの衝撃。そのダメージに喘ぐ親を目の当たりにする子供たちは、社会に対する不信感を深める。

この既存モデルは、高度経済成長を背景に、人々の支持を得て拡大普及してきた。有名大学から大企業へ入社

し、組織主導のキャリア形成システムに乗っていれば、雇用とポストと賃金の長期見通しをもつことが、かつてはできた。

しかしここに来て、この日本の経営システムは、脆弱化した。採用も即戦力中心、一定のレベルでないと採用されない通年少数採用が雇用市場で広がっている。有名大卒↓大企業↓定年のモデルは、もはやマイナー化しつつあるといつてよいだろう。

4 新しいモデルと心理検査

では、それに変わる新モデルは何か？ それは、興味や能力や価値観といった個人特性を把握し、得手強みを職業レベルまで開発し、自分らしい生きがいある職業生活を手に入れる、といったものだろう。エンプロイアビリティを常に保持し、組織に隸属的にならず対等に連帯できる自律的個人として、自由に生き生きと働く、そういった自己実現のイメージが、新しい成功モデルの有力なものとなるであろう。それは、まさに組織主導から個人主導のキャリア形成へとパラダイムシフトされた姿でもある。

働く人を対象に、今の職を選んだ理由を尋ねると、「自分の好きな事ができる」が最多だった(平成24年版「子ども・若者白書」内閣府)。また、大学生の意識調査でも同様で、「会社選

択の理由」の1位は、ここ数年「やりたい仕事ができる」である。このやりたい仕事を探す有力なツールとして心理検査はある。特に職業レディネス・テスト(VRT)は、「何をやっていいのかわからない」と戸惑う生徒や学生に役に立つ。

ホランドが提唱した6領域にわたる職業マップを眺めながら、自己と職業の理解が同時に深められる構造になっており、すこぶる有益なツールといえる。

また、自分の能力特性を発見し、それがどの程度職業の世界で通用しそうか、その将来予測の見通しを手助けしてくれる厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)も、職業選択の意思決定場面等で有力な援助ツールである。

5 GATBの構造と活用

GATBは、能力的個性と職業とをマッチングしたユニークな構造をもつ。GATBで測定されるものは、職業に必要な基礎的能力(潜在能力)である。それは、認知、知覚、運動の3領域にまたがる9つの適性能として示される。その9つの適性能は、11の低位検査で測定される。

また、適性能レベルに基づき、職務分析で40に分類された職業群に対する適性レベルも、高い順に「H、m、L」の3段階に判定される。Hやmはそれ

ほど難はないが、Lと判定された結果の解釈と伝達には工夫がいる。

「L」はLOWの略で適性が低いということだが、同じLでも、その意味はケースによりさまざまである。キャリアガイダンスの過程では、そのLの正しい意味を解説する力が、伝える側に求められる。直訳する愚は避けねばならない。

心理検査の結果は、被検者の望む方向や立っている所を理解し、援助の名に値する意味に翻訳して伝達すべきものである。そのためには、GATBでの「L」判定には、2つの視点が求められる。

第1は、その該当する適性能それぞれの判定評価の内訳への理解である。第2は、該当適性能レベルの程度の見極めである。これに第3の視点を加えれば、適性能の測定項目である該当下位検査の回答内容の理解があげられる。どの下位検査がどのくらいできているか、そのバランスや誤答数など、被検者に対する自己理解の促進や適性レベルの把握には欠かせない。

ケースをあげてみよう。GATBを受け、「G(知的能力) 99、N(数理能力) 81、Q(書記) 118」を示した19歳の専門学校中退者Yさん。Yさんの希望する経理の適性能基準は「G 90、N 90、Q 100」である。この場合、Qは基準を満たしているが、GとNが足りず、全体判定はLになる。

加算得点でみると「G98、N89、Q126」で、これでもNが満たさず全体判定はL。これをどう解釈し、どう伝えるべきか？

この全体判定Lは、限りなくmやHに近いLといえる。前述した視点1でいうと、該当適性能の判定評価の内訳は「m、L、H」。視点2では、知的はほぼ基準を満たすm、数理はmに非常に近いL、書記的知覚は、所要基準を十分満たすHである。

これらの把握は、適切な支援には欠かせない。これまで1万ケース以上担当してきた中で、たとえ全体判定がLでも、内訳をみれば、ある適性能が十分満たし、他の足りない適性能を補えることがある。また非常に志が高かったり、人間関係能力に卓越している等、他の適性要素に優れている被検者は、Lと判定された職業でうまく適応し定着できたケースが少なくなかった。

そのため、このGATBの「結果の見方・生かし方」のワークシートでは、加算得点にさらにその半分を加えた参考点を設定してある。

6 VRTの活用

VRTのケースでも、自分が望む職業領域が低く出たりする場合がある。その場合の解釈と伝達の仕方はどうすべきだろうか？

まず、心すべきことは、心理検査は、

常に被検者の可能性を広げるために行うという原則である。またVRTは、適職決定が本来の目的ではなく、どの程度職業準備が進んでいるか、自己と職業の理解を促進させる職業レディネスのための検査である、という認識も必要だ。

そうはいつても、当人が望む職業領域が低く出ると、不安や動揺を生じる。例えば、保育士を希望する来談者が、A検査で、保育士が入る社会的領域が低く出ることがある。質問項目にさかのぼると、「4、保育園で乳幼児の世話をしたり、一緒に遊んだりする」だけ○（やりたい）と答え、他のS領域対象である介護士やキャビンアテンダント等を説明した10、16、22、28、34、40、46、52の質問項目はすべて×（やりたくない）と回答した。このケースは、保育士への興味が実際の職業決定にまで到ったと解釈される。ここまでは職業興味が分化していれば、もはや実施する必要はなかったともいえるだろう。また、就きたい職業が明確な反面、実際にやっていけそうかの不安が強く、その保証を求めてきたケースでは、GATBが妥当なテストバッテリーとなるだろう。

こういった具体的なケースを、雇用問題研究会が主催するキャリア・コンサルティングセミナー等を取り上げて、その解釈や伝達の仕方のポイントを定期的に学習している。

個人差より個人内差に注目し、自分の興味や能力の特性傾向を理解する。また、測定されたものは被検者の一側面であり、結果を鵜呑みにし、過剰に認知しないよう留意する。正しい自己概念の形成やその修正に使用したり、キャリアの方向を明確化したり、働く意欲を高めたり等、可能性が広がり、生きるのを邪魔しないように使わねばならない。

そのためにも、検査の結果がなぜLなのか、そのからくりを、それぞれの適性能のレベルや下位検査の回答状況にまでさかのぼって解釈する視点が不可欠だ。結果の直訳や渡しっぱなしのリスクは、避けねばならない。またまとめた時間と継続性を帯びた個別カウンセリング、それとセットになった心理検査活用のキャリアガイダンスの普及が、一層望まれている。

7 啓発的経験主導の時代

今、われわれは待ったなしで個人主導のキャリア形成の必要に迫られている。

周知のように、キャリアガイダンスには、主要な6分野がある。「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」「カウンセリング」「方策の実行」「職場適応」である（木村周氏、2003年）。

これら6分野を、来談者の立っている所とニーズを把握し、ラポール形成を

しながらガイダンスを進めていくわけであるが、このうち、「啓発的体験」の重要性が叫ばれ、インターンシップや日本型デュアルシステムの普及として広がってきている。

1997年当時、大学・短大・工専合わせ、インターンシップ実施校はわずか181校だったのが、2008年では、実施校が765校に急増した。

2013年度からは、長期就業体験やボランティア、海外留学等の社会経験を促すギャップイヤー制度（GAP Year）が、東京大学で本格的に始まる。

また、米国カリフォルニア州の学校では、「発達段階は個別に異なる」の前提に立ち、認識時期、探索時期、準備時期それぞれに職業体験イベントを用意している。これら啓発的体験を中核に据えたキャリア教育が、日本でも教育領域におけるキャリアガイダンスの骨格となってきた。

就業体験は、自己理解と職業理解の優れた機会である。自分の特性や性能も、働いてみて初めて実感を伴って理解される。

啓発的経験へのモチベーションを高め、キャリア形成の方向を明確化する心理検査、この心理検査を活用したキャリアガイダンスの重要性とその範囲は、個別化とグローバル化を深める今日、ますます高まり、広がってきている。

職業レディネス・テストから始まった就職活動

～VRTを二度実施して、就職に結びつけた事例～

ハローワーク、定時制高校 就職支援相談員 栗田 稔
(2級キャリア・コンサルティング技能士)

1 定時制高校における「職業レディネス・テスト」の位置づけ

アセスメント・ツール（心理検査）の最大の課題は、結果をどのように活かすかです。残念ながらほとんどの場合、検査を実施した後のフォローがなく、結果を活かしていないのが現状だと思われま

す。私が担当している定時制高校（定時制は4年制）でも以前は2年生時に「職業適性検査」を行っていたのですが、その後のフォローが全くなく、ただの行事になっていました。そこで私が担当するようになった2年前から、「職業レディネス・テスト」(VRT)を3年生時に一度実施した後、4年生の就職活動時期にもう一度実施（約6カ月後）をするようにして、ただの行事から、進路に結びつけるツールとして活用するようになりました。

全日制の生徒と違い、定時制の生徒の中には特殊な事情を抱えた者が多く、自分を表現しなかったり、将来を悲観してなげやりになっている生徒が多く、そのために、3年時の1回目の検査では、全体数値が低く、特徴が表れないケースが多くみられます。しかし、その後キャリア・コンサルタントから就職支援を受けることで、就職に対する意識や、職業理解が高まり、2度目の実施では、自分の特性を表すようになります。

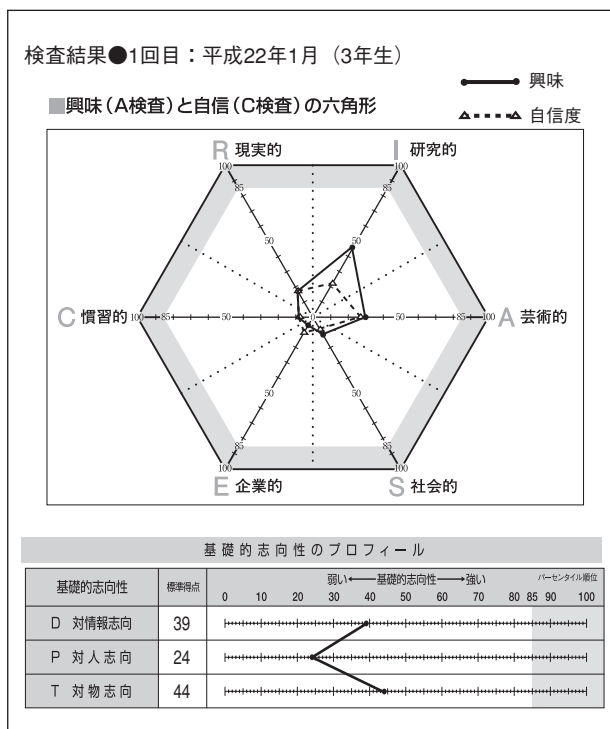
今回は、家庭の事情もあってか全体の数値が低く、分化^(*)していなかった

女子生徒Aさんの就職活動事例を紹介します。

2 1回目の実施

3年生の初回面談時に、卒業後の進路希望を生徒全員に確認しますが、約半数の生徒は全く未定のため、とりあえず仕事や進学に興味をもってもらったきっかけ作りをするのにVRTを実施します。

Aさんは、進路相談には全く興味がなく、面談時もほとんど話をしてもらえませんでした。しかし、VRTは受けてみるということで1月に実施をしました。結果はA検査（職業興味の傾向）、C検査（職業に対する自信の傾向）ともに数値が低く、分化していない結果となりました。ただ、両検査ともにAの芸術的領域にだけは○印をつ



んが興味をもちそうな業界や職種を一緒に探していきたいと思います。やがて、少しずつ私に対して心を開くようになり、プライベートな話や相談も受けるようになりました。また、新規の求人が出るまで、興味をもった職種の前年度の

3 2回目の実施と就職活動

1回目の実施以降、面談時にさまざまな業界や職種内容、働き方などを具体的にわかりやすく説明をして、Aさんが興味をもっていること、趣味などを聞いてみると、家でキーボードを弾いている時が一番楽しく、また授業中は漫画を読んでいると話してくれました。これが後に就職をする時の決め手になります。

1回目に数値が低く分化しない結果が出るのは、キャリア・コンサルタントや担当教師に対して、心を開いていないのも一つの大きな原因と考えられます。そのため、4年生の就職活動時期までに生徒との信頼関係を築いていくのも、キャリア・コンサルタントや担当教師の重要な役割だと考えられます。

* 分化：プロフィールの山と谷がはっきりしていることは、興味や志向性が分化していることを意味し、それだけ職業への準備性ができていると解釈される。

求人をもとに、給与や休日、福利厚生など細かい説明をすることで、Aさんは、業界や職種によって就労条件が違うことも理解していききました。

高校の場合は7月に新卒の求人が出ますので、この時期に2回目の検査を実施します。1回目の実施から半年経っただけですが、この時期の高校生は精神的・人間的にも、こちらが驚くほど成長していきます。1回目では進路が決まっていなかった生徒も、ほとんどが就職か進学かの進路を決め、適性検査も積極的に受けるようになります。Aさんも2回目では全体的に数値が上ががり、分化するようになりました。また偶然ですが、B検査の数値は1回目と同じ数値が出ました。

この結果をもとに、数値の高い領域から、まずは興味のある職業を選び、それに近い求人があるかを探していくことにしました。数値の高い「(研究的)・A(芸術的)」の領域から出版の編集関連やイラストレーター、Rの現実的領域からは製本作業・食品製造、また、Sの社会的領域は数値が低かったのですが、Sの領域からも選ぶことにしました。これはAさん自身が人見知りをする性格で、販売や接客には向いていないという思い込みで低い数値になりましたが、B検査(日常生活での興味の傾向)のP(対人志向)に興味を示し、人の役に立ちたいという気持ちの結果に表れていたもので、Aさんが興味を示した介護関連も選んで求人を探してみました。

残念ながら高校生の求人には、A領

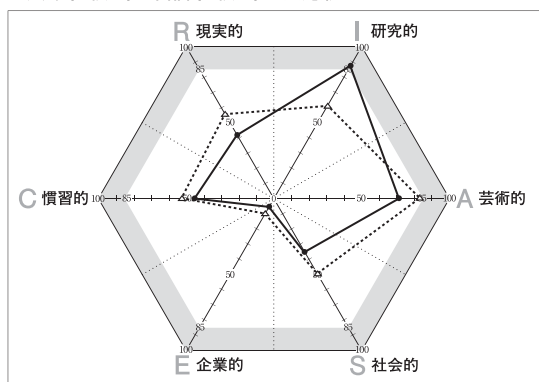
域の職種の求人はなく、それ以外の領域から、就労条件や勤務地などを検討して選びました。高校生の場合は1社ずつしか受けることができないので、受ける順番を1番目「食肉加工の製造」、2番目「出版物の流通管理」、3番目「印刷物の製版・加工」、4番目「老人ホームの介護職員」に決めました。私からの話や説明だけでは仕事内容を具体的にイメージできないため、積極的に会社訪問や説明会に参加して、働き方や仕事の内容をAさんなりにイメージしていききました。

全日制への求人では受けるので、残念ながら3番目までの会社は倍率が20、30倍という高倍率のため、アルバイトをしながら通学をして、欠席も多い定時制の生徒には不利で、不採用となっていました。ただ、Aさんは会社訪問や会社説明会に参加した中で、4番目に順位づけをしていた「老人ホームの介護職」を一番やりたい職業だと思ったそうです。なぜなら、施設での仕事は入居者の介護をするだけではなく、レクリエーションの時間もあり、そこではピアノを弾いて歌を一緒に歌ったり、絵本を読んだり、Aさんの好きなことが仕事の一部としてあることが分かったからです。3番目までの会社では介護施設の職員になりたいという思いがあつて、面接時に仕事への意欲をアピールできなかったということでした。

希望した施設の介護職員の求人は、大手の介護会社のため、一次面接は渋谷の大会場で行われ、当日は就職がま

検査結果●2回目：平成22年7月(4年生)

■興味(A検査)と自信(C検査)の六角形



基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準得点	弱い←基礎的志向性→強い	パーセンタイル順位
D 対情報志向	39		
P 対人志向	24		
T 対物志向	44		

基礎的志向性の下位尺度のプロフィール

P 対人志向	項目	得点	下位尺度	説明
P 対人志向	P1 自分を表現する	5	1 2 3 4 5 6 7 8	人前でちゃんと意見を述べ、自己表現を行いたいという気持ちが強いことを示す。
	P2 みんなと行動する	3	1 2 3 4 5 6 7 8	一人で過ごすよりたくさんの人と一緒に行動したいという気持ちが強いことを示す。
	P3 人の役にたつ	4	1 2 3 4 5 6 7 8	人の気持ちに敏感で、他人の援助をしたいという気持ちが強いことを示す。

だ決まらない大学生も多数参加しており、Aさんはまず不合格だと思い込み、終了後大変落ち込んでいました。しかし、介護施設の職員になりたいという素直な気持ちが面接官に通じたのでしよう。一次面接は通り、二次のWE Bテストを学校で受けることになりました。大手の会社では、高校生までWE Bテストを受けるのかとショックを受けましたが、内容は適性検査が中心だということなので、素直な気持ちで受けるようアドバイスをした結果、見事に採用となりました。

職業レディネス・テストの数値では5番目のS領域の職業でしたが、仕事の内容では1番目のA領域の職業に関連する音楽や本の朗読など、本人の好きなことをS領域の職業でも活かすことができ、また、人の役にも立てる職

4 まとめ

Aさんのように、高校生が受ける職業レディネス・テストでは、全体の数値が低く分化しないケースが多くみられますが、この結果だけで就職や進学に興味や意欲がみられないと判断してはいけないことがわかります。

まだ若く多感な年齢のため、その時の家庭生活・学校生活や本人の精神状態によって数値は大きく変わります。

また、分化した後のフォローも大事で、領域ごとに職業が記載されていても、仕事の内容をみると、比率は違いますがすべての領域の適性が含まれているということを理解したうえで進路指導をすることが大切ではないかと思われます。

(「職業研究 2011年夏季号」より)

社会人を対象とした職業レディネス・テスト活用 のカウンセリング事例

ハローワーク秋田 就労支援ナビゲーター 大平邦男

CDA (キャリア・デベロップメント・アドバイザー)
産業カウンセラー 交流分析士1級

ハローワーク秋田では、求職者の職業適性把握支援として、職業適性検査(GATB)と職業興味検査を実施している。職業興味検査のVPIは、職業名に対して「やりたい」「やりたくない」と回答する形式の検査の場合、職業的知識の不足等でその職業のイメージが不明確だと、安易に「やりたくない」を選択してしまう傾向がみられる。そのため、設問に仕事の内容が示されている形式の「職業レディネス・テスト」を主に実施している。

インフォームド・コンセント

私は被験者の誤解や先入観払拭のため、インフォームド・コンセント(説明と同意)を重視する。検査により、自身の適職が即座に示されるとの誤解をもつ被験者は少なくないのがその理由である。

すなわち、これはどのような検査なのか(職業興味検査であること)。どれくらいの時間がかかるのか(時間に制限のある場合は問題用紙で説明し、回答用紙に記入してもらい、後日改めてワークシートで説明する)。検査ではどのような結果が得られ、それが被験者に対してどのような支援に結びつくのか……等。

説明の骨子

・ホルランドの6タイプ……R(現実的)、I(研究的)、A(芸術的)、S(社会的)、E(企業的)、C(慣習的)の特性

性を解説し、誰でも強い志向性として2・3が確認できること。
三つ子の魂百まで……独自のコードをもつに至る過程として、この諺を例に説明。つまり、誰でも子どもの頃周囲の大人から受けた影響のうち、プラスの強化を受けた活動があり、それが興味や好みになること。
興味をもった活動は自主的に「上達させようとする」ため、「能力」や「スキル」が成長し、思春期から青年期にかけてその興味や能力に関連する価値観が発達して、それぞれ独自のコードをもつようになること。

事例より(22歳Aさん)

製造業勤務中の父親および周囲からの影響を強く受けている印象。

●初回面談でのやりとり

Q「経理専門学校入学と簿記3級資格取得のきっかけは？」

A「苦手な数学への挑戦と、父の『どんな会社でも経理は必要な部門だから』

ら」との助言から」

Q「自分がやってみたいと思う仕事は何？」

A「うーん、わからない。せっかく学校出たんだからやはり経理事務かなア」

Q「6カ月のアルバイトはどうだった？」

A「店長から『元気がいい!』とすごく褒められた。『君の挨拶は周りを元気にする』と」

●応募履歴から

・スーパーの鮮魚パートへ採用も、包丁扱いが不向きと宣告され3日で退職。

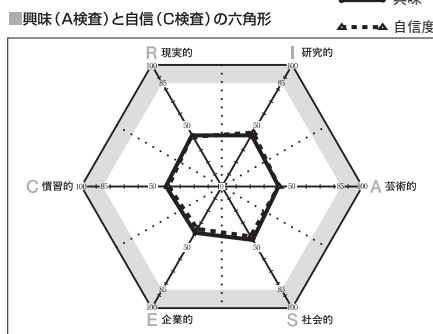
・回転寿司店でのアルバイトの経験と、幼少時母親から調理上手と褒められた記憶から、『これこそ自分の天職』と確信して応募したもの。何が良かったのか未だに納得できず。

・経理・一般事務職へ38力所応募も、すべて不採用(応募先選定には父親の強い意向あり)。面接先から「簿記3級は高校生程度の学習で合格可能なレベルであり、せめて税理士受験を目指すレベルを期待」の説明にショックを受け、以降は経理系への応募は躊躇。

・資格・経験不問の介護職へ応募チャレンジ。「これからは介護の時代」と知人の助言で経験・資格不問求人へ応募。試用期間中のおむつ交換に耐えられず2日で退職。

以上から、自己効力感(課題達成に必要な能力の自己評価)を著しく喪失

検査結果●1回目



基礎的志向性のプロフィール

基礎的志向性	標準点	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
D 対情報志向	33											
P 対人志向	35											
T 対物志向	32											

し、職業興味検査を希望したもの。
A検査はほぼフラット。C検査でか
らうじてI・S・Aに自信の度合いが
みられる。

それぞれの志向性についての自己認
識確認も「心当たりはない」の一点張
り。

B検査の対人志向についてののみ、ア
ルバイト先で「元気な挨拶」とお客様
対応を理由にあげる。この時点ではま
だ自己概念の把握には至らないと判断
し、対人志向高評価の理由と、やりが
いある業務についての聴取に留める。
その後、週2〜3回の来所時には私を
指名、事務職へこだわりつつ、未経験
職種への挑戦も口にするようになる。

ある日、警備員（駐車場誘導）への
応募を希望する。理由は「体力と健康
が重要な職種であり、気楽に応募しや
すいから」とのこと。事務職とは異な
るパートだが「とりあえず稼ぐこと」
が応募の理由。いままで親や他人の意
見で応募先選定していたものが大前進。
応募書類添削と面接練習を2回実
施。対応はぎこちないものの練習での
基本動作と笑顔が本人の魅力。

結果、見事採用。何よりも自主選定
した応募先の採用が自信となった印象。
3カ月間の雇用期間中も定期的に来
所し、状況報告と正社員求人検索を継
続する。

屋外での車両誘導業務の厳しさの話
や、お客様から元気づけられた事例説
明では、目が輝き、自信にあふれて
いる様子がうかがわれた。このよう
な真面目な仕事ぶりが評価され、さら
に3カ月間雇用延長されたことから、

「自分は経理事務より接客が適職かも
……」と自己評価するようになる。

●VRT再検査

就労4カ月目の職業相談時に実施し
たVRT結果が下図。

相談も15回を超え、日焼顔に笑顔と
自信がうかがわれて、当方とのラポー
ル構築を実感する。

強い興味領域としてS・I・Aが現
れ、明確な分化が認められる。両親や
祖母との会話で幼少期の特性確認機
会が得られたらしく、次のような説明を
受ける。

Q「S（社会的）興味領域が前回とは
異なり、強く出た心当たりは？」

A「おばあちゃんから可愛がられてい
る。うるさく騒がれていて挨拶が
評価され、自信になっているのか
な？」

（※一般的には親が介護看護系・教育系という事
例が多い）

Q「I（研究的）も強く出ているけ
ど？」

A「うん。よくわからない」

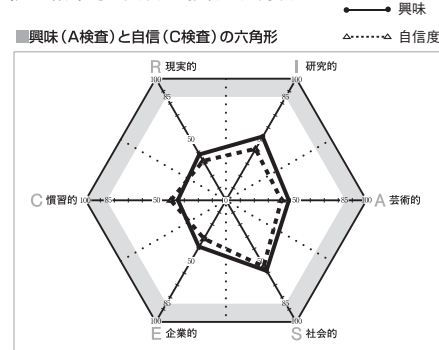
Q「例えば子どもの頃リモコンを分解
して叱られたことはない？」

A「えっ！ なんてわかるの！ 線が
ないのになぜチャンネルが変わるか
不思議で分解したよ。そつえば、
なぜ？ なぜ？ つてうるさい子だとい
つも言われてた」

（※検査結果から、Iに強い志向性を示す男性にリ
モコン分解経験者が多い印象。ほかには男女を問
わず蟻の観察や星の観察好きの事例が目立つ）

Q「今回はA（芸術的）も強い志向性
として出ているね。心当たりはあ
る？」

検査結果●2回目：就労4カ月目



基礎的志向性	標準点	強い ← 基礎的志向性 → 強い	パーセンタイル順位
D 情報志向	38		
P 対人志向	55		
T 対物志向	42		

望し、今後も求職活動継続
を表明している。

まとめ

Aさんは、自分の考えを
伝えることが苦手な性格か
ら自己効力感に乏しく、親
の勧めで経理専門学校、簿記
3級取得から経理・一般事
務応募にこだわっていた。
途中迷いも生じたりしく、

A「学校では音楽も図工も成績悪かつ
た。でもお祭りではお囃子の笛を吹
いているよ」

確認まで時間がかかったが、練習を
含めて祭りの間はお囃子に熱中してい
ることが確認できた。最近では小学生
に指導する立場にもあるとのこと。

●ジョハリの窓

職業レディネス・テストの結果の説
明と併せて活用しているのが「ジョハ
リの窓」。自分と他人が「知る・知ら
ない」4つの窓を説明し、自己開示と
フィードバックの実例としてVRTの
結果を家族や友人と共有してみるこ
とを助言している。

●現況について

昨年12月、ホームセンターにパート
採用され、売り場を担当。休日にはラ
イバル店の品揃えや価格・展示方法を
チェックし、改善提案をしているとのこ
と。これは、I（研究的）の特性を前向
きに活用している事例と考えられる。

このような積極姿勢とお客様対応力
（好かれる人柄）が評価され、3月以降
の契約更新を約束されているとのことだ
が、本人は正社員としての安定就職を希

スパー鮮魚部門や介護職への挑戦も
している。この間の心理状態は、1回
目のVRTに未分化フラット形という
形で表れている。

この検証を機に相談員とのラポー
ルが構築され、事務系へのこだわりから
解放されたように感じる。

また、対人対応力が求められる「駐
車場誘導員」への就労は、Aさんにとつ
て大きな転機の影響。

2回目の検査では一貫性と分化が顕
著に表れ、幼少時のエピソードが「強
み」の根拠となり、短期間ではあるが、
職務経験を通して今後の道筋のモデル
（「キャリア・パス」となりつつあるこ
と）がうかがわれる。

これからはAさんご自身の経験を自
信に置き換え、安定就労の実現に期待
したい。

※当事例は個人情報保護の観点から、本質を損なわ
ない範囲で修正を加えた。

●参考文献

独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業レ
ディネス・テスト第3版 手引」
日本マンパワー「キャリアアカウンセラー養成講
座テキスト」

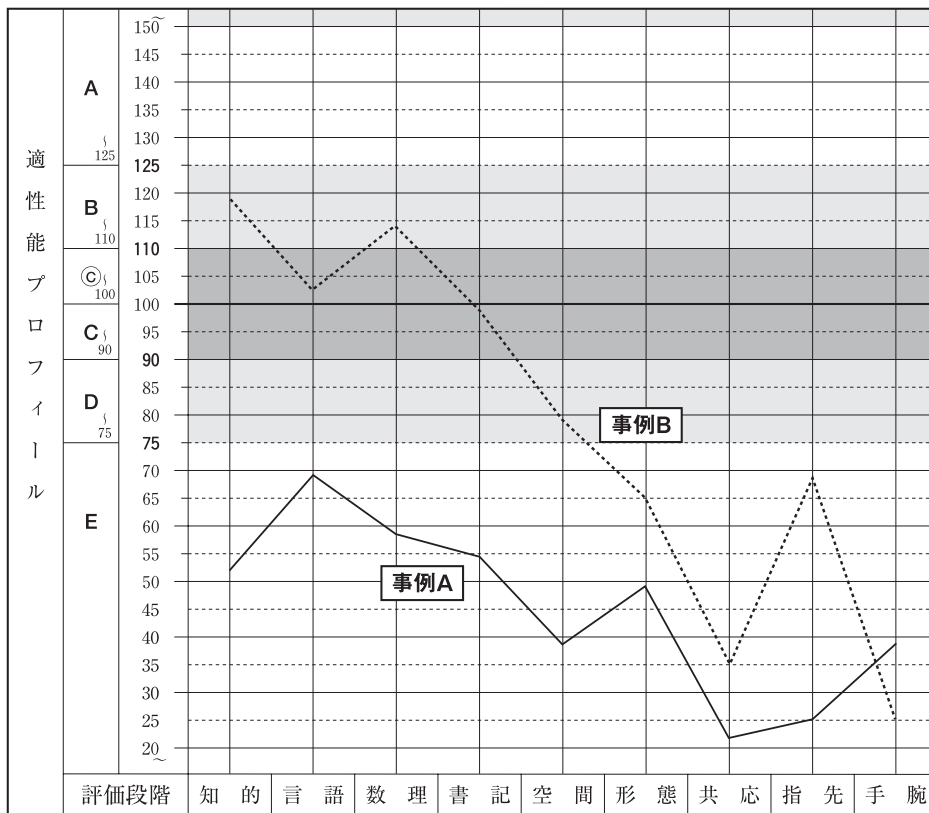
（注）その他各特性を表す幼少期の心当たりとして、
E（企業的）：親が経営者で学級委員や部活リーダーだったこと
C（慣習的）：親が経理系で、本人は明確に結果が出るの理由から理数系選択傾向があること
R（現実的）：親が製造系で、本人も手先が器用、機械系に興味の傾向が多い
等が確認できた。

厚生労働省編一般職業適性検査

職場適応支援におけるGATBの活用と課題

～学習障害を診断された事例から～

近畿大学教職教育部 准教授 向後礼子



(注) 実際の評価票では40以下は表記されない。

図1 事例A / 事例Bのプロフィール

1 はじめに

障害の有無にかかわらず、就労支援において個々人の職業適性を把握するための活動は重要である。なお、職業適性には「作業が速く正確に遂行できるか」だけでなく、「興味・関心があ

るか」「意欲があるか」「自信があるか」などさまざまな側面が含まれる。こうした点を踏まえたうえで、ここでは、職業適性のうち、作業遂行のスキル（能力的な側面）を検討する際に多く活用されている、厚生労働省編一般職業適性検査（以下、「GATB」）を用いて職場適応支援を行った事例を

通して、支援の実際と利用の際の課題について検討する。

2 事例から

通常のエデュケーションがあり、卒業後「一般扱い」の就職をした2事例。両事例とも職場適応支援のためにGATBを利用した事例である。

なお、事例Aは、離転職の経験を経て、障害者雇用による職場適応を検討することとなったが、事例Bでは「一般扱い」の就労において配置転換による雇用継続を図ることとなった。

●事例A

高校卒業後、学校紹介により検品の仕事に就く。作業遂行が難しく、離職。その後、職業安定所の紹介で製造に関わる仕事等に就くが、数カ月で離職。学校在学中に学習障害の診断があったことから、職業相談を開始。学校時代にも体育や図画・工作などの課題で、うまくいかないという思いは抱えていたが、職業選択においては、学習障害の診断があることも、特性についても検討されていなかった。

●事例B

大学卒業後、不器用さは認識していたものの「やりたこと」を重視して希望の仕事に就く。しかし、手指を使う作業が多く、作業遂行の精度・速度共に十分ではなかった。また、徐々に対人関係面でもうまうまいかなく感じることが多くなった。ただし、巧緻性を要求されない仕事であれば、「できる」可能性が高いことから、まずは配置転換の可能性が検討された。

なお、自らの特性について学習障害を疑い、卒業後に診断を得ていた。

両事例共に、学校在学中から不器用さに関する自覚はあったという。しかしながら、職業選択において、不器用さはもとより、その他の学習障害の特性が十分に考慮されたとは言い難い。

特に事例Aでは、学校紹介であったが、困難の現れ方についての検討が十分ではなかったと言えよう。確かに、在学中の活動において不器用さは数値化されにくい。そのため、他者との比較が難しいと考えられる。加えて、GATBの結果からは、作業指示の理解にも支援が必要であることが示唆された。

また、事例Bにおいて遂行可能な業務への配置転換が可能となったのは、配置可能な業務が存在していたことよ

つてい。したがって、こうした業務再設計が困難な場合には、離転職も視野に入れた支援が必要となる。

※両事例とも、個人情報保護の観点から、本質を損なわない範囲で修正を加えた。

3

GATB 職場適応支援における

—就労準備性をめぐる—

今回の2事例に関して、特に事例Aに関しては、相談の中で作業遂行上の

課題だけでなく「基本的労働習慣」「対人スキル」などの点でも課題があるこ

とが明らかとなった。GATBによる評価は、主に「作業遂行のスキル」「速度と精度」に関する部分の評価であり、

職場適応支援の観点からは、図2に示す、より多面的な就労準備性をめぐる

課題^①について、検討がなされなければ

ならない。

●引用文献

(1) 向後礼子(2012)「発達障害のある人の就労をめぐる課題への取り組み―学校時代の課題との関連を考える―」『発達』129号、26～32頁、ミネルヴァ書房

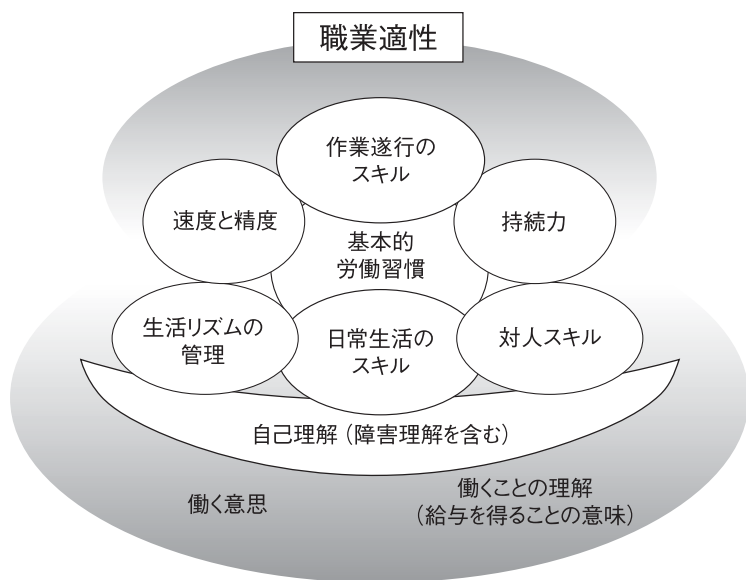


図2 就労準備性をめぐる課題

(「職業研究 2012年夏季号」より)

進路指導・職業指導用

厚生労働省編一般職業適性検査

GATB
General Aptitude Test Battery

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学・職業訓練校・職業相談機関等



- 検査用紙 …………… ¥280
- コンピュータ判定 …………… ¥330
「結果の見方・生かし方」付き
- 手引 …………… ¥1,100
- 検査実施用指示 CD …………… ¥400
- Q&A集 …………… ¥840
[税込]

お問合わせ・お申込みは ●一般社団法人 雇用問題研究会 ●電話 03-5651-7071 ●FAX 03-5651-7077
●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

労働省編一般職業適性検査^(*)を使った キャリアガイダンス

元 大阪府 職業カウンセリングセンター 技師^{(*)2} 山本千晶

事例1 転職を考えるAさん

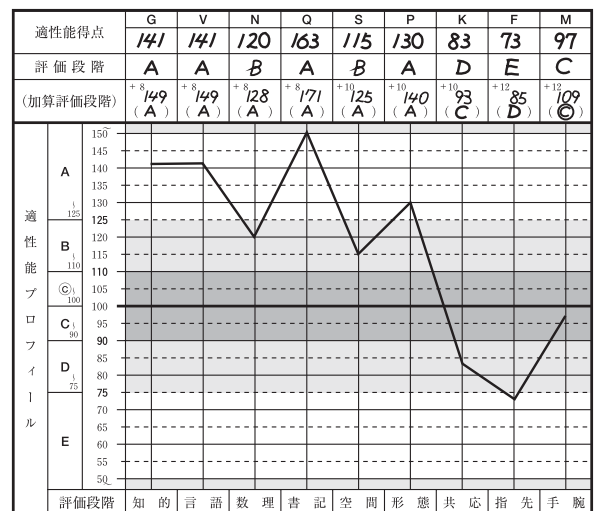
外国語学部卒のAさん（二十歳代女性）は、得意な語学を活かすために、あるメーカーの貿易事務職に就き、貿易関係の文書の翻訳などの仕事を意欲的にやっていました。

その後、貿易業務が減少したため、営業事務のアシスタントも兼ねることになりました。しかし、営業事務の仕事を感じることは、彼女にとって予想以上に難しく感じられ、語学を活かせる仕事への転職を考えていました。

彼女は、学生時代はずっと優等生であり、大変な努力家ですが、いつも自分のことを要領が悪いと感じ、自分に自信がもてなかったと語っていました。

彼女の労働省編一般職業適性検査（GATB）の結果は、適性能力の得点にかなりのばらつきがありました。言語能力（V）は、二つの下位検査とも、ほとんど誤答がなく、翻訳等の文書を扱う言語処理能力の高さがうかがえました。

一方で、書記的知覚（Q）は、かなりの高得点ですが、内容を見ると、後半になって誤答が急になつていました。回答数が少ないのではないかと気になり、後半は焦ったとのことでした。



Aさんの職業適性検査（GATB）プロフィール

考えられました。彼女もGATBのプロフィールや性格検査の結果を知ること、具体的に自分の特徴が捉えられ、納得していました。

さて、転職についてですが、職種としては、やはり貿易事務のような語学力と定型的事務処理能力を活かせるものや、翻訳等を選ぶのが適当と考えられます。しかし、転職活動を始める前に、現在の営業事務の仕事をもつ一度客観的に見直し、苦手意識を克服することが大切ではないかということもアドバイスしました。

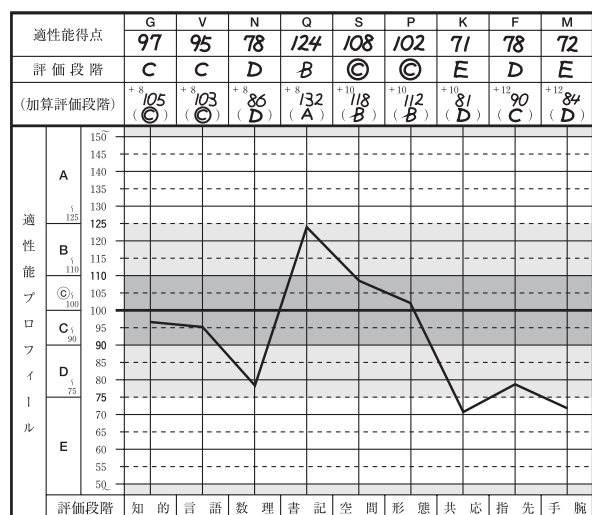
彼女は今も同じ職場にいますが、徐々に営業事務の仕事が思っていたほど苦手ではないと実感できるようになるとともに、その後、再び貿易業務が増え始め、語学力を活かせる業務も多くなって、充実した職業生活を送っています。

事例2 仕事が長続きしないBさん

商業高校を卒業して、銀行に就職したBさん（二十歳代女性）は、人よりも仕事が遅いため、だんだんと消極的になり、人間関係もつらくなつて約1年で退職し、その後は短期のアルバイトをしながら、求職活動をしていま

*1 現在の名称は「厚生労働省編一般職業適性検査」。

*2 現在、臨床心理士。



Bさんの職業適性検査 (GATB) プロフィール

要するようなじつくりとした取り組みが必要なことは、やや苦手という特徴がうかがわれました。

彼女は、経験を活かせるほうがよいと思い、これまで事務職を選んできたとのことですが、しかし、事務職は本人の職業興味や能力とはあまり一致していなかったようで、仕事への意欲が続かず、何となく辞めるといふ形で行動特徴のマイナスの面が出ていたと考えら

れることなどを、検査の結果を見ながら話し合いました。数的処理能力は自分でも苦手なほうだと自覚していたとのことでした。

商業高校から銀行勤務へという、順調にも見える職業選択ですが、本人の能力適性や職業興味からは、やはりずれた展開であったようです。その後も一般事務や経理補助で採用されては、何となくすぐ辞めるといふことを繰り返してきたのです。

これからは、家事代行業のような仕事に就いてみたいと漠然と考えていたということでした。この仕事は、GATBの結果に出ているように、彼女にとってやや苦手な指先や手腕の器用さを主に使う仕事となります。そこで、本人の希望を尊重しつつ、作業実務や対人業務のように職業興味の高い仕事で、かつ得意な書記的知覚を使う事務的処理がプラスされた仕事にも目を向けてみてはどうかとアドバイスしました。彼女も検品やルート配送、クリーニングの取り次ぎ業務に興味を示していました。

相談終了後10日程で、彼女は就職を決めました。化粧品の検品やピッキング及び梱包等の発送作業の仕事をしていくとのことでした。就職して既に2カ月が過ぎていますが、今までのように何となく辞めたくなくなるといふ気持ちに

はなっておらず、自分の職業選択に初めてはっきりした指針がもてたことで、これまでとは違う方向へ進めたといふのが彼女の発見でした。

相談を振り返って

今回取り上げた二人はともに、就労意欲をもちながらも、気を入れて取り組める仕事にうまく出会えなかった人たちです。それぞれにやりたい仕事のイメージはあるのですが、すんなりとそれを選ぶ自信がもてないこともあって、相談にきました。そして、今抱えている問題を考えていくためには、適性を含めた自分の個性をもう一度じっくり見直すことが必要になってくるということが、相談の中ではつきりとしてきました。

このような場合には、GATBをはじめとする各種の適性検査を活用すると、検査の結果がプロフィール等の視覚的な形で出てくるので、本人には、説明を聞きながら自分の適性や個性について、納得のいく形で見直していくことが容易になります。彼女たちも、それぞれの個性を肯定的に見直すことで自信を取り戻し、次に進む方向を自分から決めて、元気に仕事に取り組んでいます。

※個人が特定されない範囲で事例を一部変更しています。

(日本心理検査振興協会発行「しんりけんさ 会報 No.25」より)

す。これまで事務職等で何度も採用されながら、どこでも1カ月程ですぐ辞めてしまつたということを繰り返してききました。

このような経過から、彼女は、事務職を選ぶことは自分にとって負担の大きい選択ではないかと考えるようになり、自分に合った仕事は何かを知りたいと考え、相談に來所しました。

GATBの結果は、書記的知覚(Q)がB段階、知的能力(G)や言語能力(V)はC段階で、一般事務をしていくのに特に能力的に難しいとは考えられません。ただ、数理能力(N)がやや低いため、経理事務の仕事になると、こなすのが少し難しくなることが予想されました。また、運動共応(K)や、

指先及び手腕の器用さ(F、M)が低いこともあって、作業面では遅さが目立つたと考えられました。

職業興味チェックリストでは、事務系の領域への関心は低めで、作業実務や対人サービス業務に関心が高いことがわかりました。また、事務的な仕事をしている時と違い、アルバイトで調理パンを作ったり、商品を箱詰めしたりする仕事では、結果が目に見えるのでやりがいを感じていた、と面接の中で話していました。

クレペリン検査は、取りかかりはよいが後半の粘りに欠けるという特徴が出ていました。また、性格検査からは、刺激や変化のあることには積極的なのですが、単調な積み重ねや習熟を要するようなじつくりとした

取り組みが必要なことは、やや苦手という特徴がうかがわれました。

彼女は、経験を活かせるほうがよいと思い、これまで事務職を選んできたとのことですが、しかし、事務職は本人の職業興味や能力とはあまり一致していなかったようで、仕事への意欲が続かず、何となく辞めるといふ形で行動特徴のマイナスの面が出ていたと考えら

れることなどを、検査の結果を見ながら話し合いました。数的処理能力は自分でも苦手なほうだと自覚していたとのことでした。

商業高校から銀行勤務へという、順調にも見える職業選択ですが、本人の能力適性や職業興味からは、やはりずれた展開であったようです。その後も一般事務や経理補助で採用されては、何となくすぐ辞めるといふことを繰り返してきたのです。

これからは、家事代行業のような仕事に就いてみたいと漠然と考えていたということでした。この仕事は、GATBの結果に出ているように、彼女にとってやや苦手な指先や手腕の器用さを主に使う仕事となります。そこで、本人の希望を尊重しつつ、作業実務や対人業務のように職業興味の高い仕事で、かつ得意な書記的知覚を使う事務的処理がプラスされた仕事にも目を向けてみてはどうかとアドバイスしました。彼女も検品やルート配送、クリーニングの取り次ぎ業務に興味を示していました。

相談終了後10日程で、彼女は就職を決めました。化粧品の検品やピッキング及び梱包等の発送作業の仕事をしていくとのことでした。就職して既に2カ月が過ぎていますが、今までのように何となく辞めたくなくなるといふ気持ちに

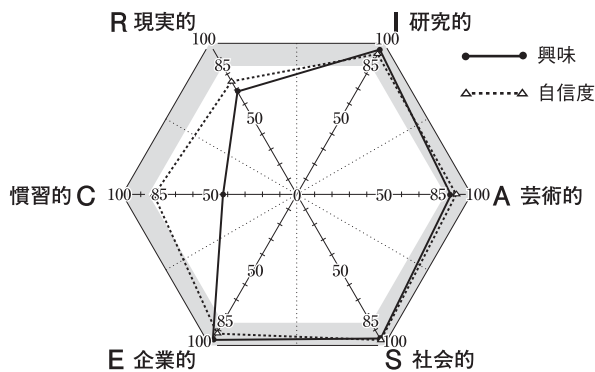
「旬香みつや」店主

料理人
小長光史也さん (41歳)

高校の調理科を卒業後、数店で日本料理を修業。ノルウェーとチェコで公邸料理人を経験。帰国後の2008年に「旬香みつや」を開店。食材は国産にこだわり、勝沼ワインとも相性がよい和食が堪能できる。
(阿佐ヶ谷駅南口より徒歩4分/杉並区阿佐ヶ谷南3-44-9 電話 03-6795-5328)



興味 (A検査) と自信 (C検査) の六角形



基礎的志向性のプロフィール			
基礎的志向性	標準得点	弱い ← 基礎的志向性 → 強い	パーセンタイル順位
D 対情報志向	97	-----	-----
P 対人志向	52	-----	-----
T 対物志向	37	-----	-----

小長光史也さんの職業レディネス判定

- 興味が強い職業領域
 - 1位: I 研究的職業領域
 - 1位: E 企業的職業領域
 - 3位: S 社会的職業領域
- 自信が強い職業領域
 - 1位: S 社会的職業領域
 - 2位: I 研究的職業領域
 - 3位: E 企業的職業領域・A 芸術的職業領域

興味が特に強いのは、I の研究的職業領域 (研究や考える仕事) と E の企業的職業領域 (新しい企画を考えたり、組織を動かすような仕事)、S の社会的職業領域 (人に接したり、奉仕的な仕事) の3領域である。これらの興味・関心は「自分の店を持つ」という働き方の中に活かされている。

自信については、全体的に高い傾向にある。店に関わる全ての仕事に一人に対処される中で、興味の有無に関係なく、自信が培われている。基礎的志向性は、D (対情報志向)、P (対人志向)、T (対物志向) の順に興味の傾向が強く、中でも特に好奇心の強さと人の役に立ちたいという気持ちが強く表れている。

母親が料理好きで、小長光さんは小学生の頃から料理に興味があった。パスタや麻婆豆腐などを作ると、その出来が家族に好評だったという。中学時には将来は料理の仕事に携わりたいと思い、高校は調理科に進学する。卒業後に銀座の割烹料理屋に就職、その後30歳までに5店ほどで修業を積み、そして30歳の時、夢だった海外での仕事のチャンスをつかみ、ノルウェー、チェコの日本大使館での公邸料理人を担当。7年ほど赴任する中で「もつとこつちにいたい」との気持ちもあったが、ちょうどその頃子どもが生まれたこともあって「自分の店をもちたいとい

う目標を実現させるには、今がないのではないか」との思いも募り、帰国。2008年に現在の店をオープン。旬の素材を活かした和食の店として、食通の常連たちの舌を楽しませている。

週に2〜3回は朝6時に家を出て築地へ仕入れに行き、戻るとすぐに仕込みに入る。水・土曜はランチもやっていて夜も10時半まで営業するので、睡眠時間が短くなりがちだが、小長光さんは、「自分が供する料理とお酒で、お客様にほっとしていただく。その時間を楽しんでいただければ何より嬉しいです。この仕事は人に『いい時間』を提供することではない

かと思います」という。

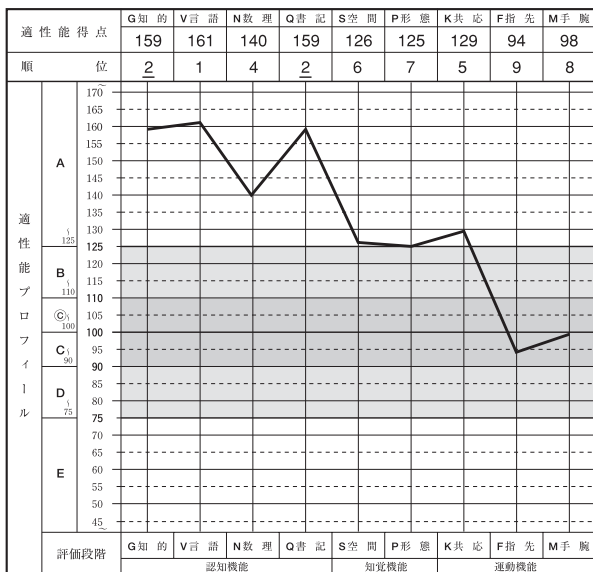
逆に厳しい点としては、「自分がしっかりしていないといけないので、健康など自己管理には気をつけなければなりません。また、最近環境の変化の影響なのか魚や野菜など仕入れられる食材の幅も以前より狭まってきたような気がします。今後が心配ですね。」

お客さんへの対応にも常に心を配る。「アレルギーがあればその素材を避けるのはもちろん、何度も足を運んでくださる方には前回と違った献立を入れてコースをアレンジします」

料理人を目指す若い人も多いが、「例えば自分の店をもつという目標を設定すれば、挫折そうになってもそこに向かって頑張ることができるとは思っています。誰かが何をやってくれるわけでもないし、自分でしっかりしないと目標には近づけない。自分次第という部分が大きいですが、やればやっただけ得ることができるのではないのでしょうか。」

VRTの結果を見ると、研究的、芸術的、社会的、企業的の各職業領域にかなり強い興味が表示されている。それは、自分だけで店の経営を担うためには、仕入れ、料理の創作から、お客さんへの対応や経理的な管理まで、幅広い範囲の要素が求められることを示しているようだ。

■適性能得点と評価



丸山さんの
職業適性
判定

●得点が高く出ている適性能

- 1位：V 言語能力
- 2位：G 知的能力／Q 書記的知覚
- 4位：N 数理能力

●適性能が活かせると思われる職業例

V G Q：新聞記者、コピーライター、インストラクター、教員 等

V G N：マーケティングリサーチャー、イベントプランナー、人文科学系の研究者 等

コピーライターの仕事に必要とされる、言語的な理解力や言語を使いこなす「言語能力」、新しいアイデアを生み出すのに必要な「知的能力」が高く、「文字や数字の理解力が特に優れている」という特徴が見られる。仕事を通して、それらの能力にますます磨きがかかると思われ、また「数理能力」も高いため、将来的には企画等、職域を広げていける可能性も秘めている。

小さい頃は手製の壁新聞を自作したり、最近ではブログに書いた趣味の演劇評が知人の目に留まり、寄稿を依頼されたりしているという丸山さんは、言葉を推敲して文章を書くことで人に伝えるという仕事に根柢からお好きなようにお見受けした。

「私自身、社会人として5年ほど経験してきて思うのですが、キツイ仕事でも、好きなことなら頑張れるのではないのでしょうか。また、これまでのすべての経験は何らかの形で現在につながっていて、無駄なものはないかと思えますね」

コピーライター

(株)ブランドム
丸山智子さん (28歳)

大学の法学部政治学科を卒業後、出版社での編集業務を約1年経験。不動産広告制作会社に移り、アシスタントを経てコピーライターに。3年勤務の後、2010年3月より現在の会社にコピーライターとして勤務。



大学時代、学園祭の実行委員を務めた丸山さんは、宣伝活動などに携わるうち、言葉によって人に楽しさを伝えることの魅力を知り、コピーライターとして働きたいと就職活動に取り組んだが、就職難の買い手市場の年でもあり、ほとんど全滅。

「卒業後5月になってやっとある出版社に入りました」

編集プロダクション業務も行っていたその会社では、編集を中心に取材や原稿執筆などの仕事をする。多少近い職種かと思つて入社したが、丸山さんのやりたいコピーライターの仕事とは違つてい

た。1年後、やはり希望の職種に就きたい気持ちが募り、不動産関係専門の広告制作会社にアルバイトとして入り、1年半のアシスタントの後コピーライターとなる。そして経験を積む中で、他業界のライティングへの意欲も高まっていたところ、会社事情も重なり退職。そついった中でも丸山さんは自己研鑽を続けていた。

「コピーライターの講座などには通っていました」

そして2010年3月、広告代理店である(株)ブランドムに入社。コピーライティング、企画づくり等にあたっている。

厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)の結果は、全体的に得点が高く、特に知的能力、言語能力、書記的知覚に優れ、コピーライターの所要基準点を完全に満たしていた。

「今まで好きだから、というだけでこの分野の仕事に関わってきたが、能力適性の面でも裏づけをもらったような気がしてよかったです」

昔から文章を書くことが好きではあったが、こついった形で客観的な指標を得ることはあまりなかったという。

大学生と職業興味

～職業レディネス・テスト (VRT) を活用した実践事例～

熊本学園大学 講師 大山佳三

1 はじめに

本稿では、平成16年に看護学科2年生を対象に実施した職業レディネス・テスト（以下VRT）の結果を振り返り、その中から見えてきたことについて述べます。

2 看護学科でのVRT実施

(1) VRT実施のきっかけ

筆者は、非常勤で看護学科2年次に開講されている社会科学系一般教養科目を担当しています。その科目の時間を使い、VRTを実施しました。当初の講義予定には入れていなかったのですが、履修者との雑談の中で、「看護師に向いているのかどうか、不安になることがある」との声が聞かれたため、VRTの実施をクラスに提案してみました。

(2) なぜVRTなのか

クラスに提案する前に、何人かに聞いてみたところ、はつきりとした不安感を抱いている人はごくわずかだと推測できました。しかし、何とも言えない漠然とした不安を多くの人がもっているように感じられました。

看護師に向いているかどうか、つまり、看護師としての適性には、能力や性格、興味関心のほかに、いろいろな

要素があります。能力は学科のカリキュラムで判断できます。筆者が講義の範囲内で行うことができる不安の解消策は、興味検査の実施でした。「VPI職業興味検査」は設問が職業名であるため、看護学科の学生には回答しづらいと思います。同じ考え方に基つき作成されているVRTを実施することにしました。

(3) VRTの概要

VRTは、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」を理念として、中学生・高校生をはじめとする青少年の進路（職業）発達を促すことを目的とした用具」です（『新版 職業レディネス・テスト手引』より引用）。

ホランド理論に基づき、職業興味と職務遂行の自信度、基礎的志向性を測る検査です。自己採点が可能で、結果はプロフィールとしてグラフに描くようになっていることも特筆すべきことです。

質問は職業・仕事の内容を簡潔に記述した一文で、「部品を組み立てて機械をつくる」などのように、平易な表現となっています。このような質問に対し、「やりたい」「どちらでもない」「やりたくない」の3択で回答することにより職業興味を測定し、また、「自信がある」「どちらともいえない」「自信がない」の3択で回答することにより、

職務遂行の自信度を測定します。

ホランド理論では、職業や仕事と職業の視点で捉えた個人の個性を職業領域の組み合わせで表します。『Dictionary of Holland Occupational Codes』は、アメリカにおける職業について、その特徴をこの3領域で表した辞典です。

六つの職業領域とは、次のものです。

① 現実的職業領域 (R: Realistic)

機械や物体を対象とする具体的で実

際的な仕事や活動の領域

② 研究的職業領域 (I: Investigative)

研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

③ 芸術的職業領域 (A: Artistic)

音楽、美術、文学などを対象とするような仕事や活動の領域

④ 社会的職業領域 (S: Social)

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域

⑤ 企業的職業領域 (E: Enterprising)

企画・立案したり、組織の運営や経営などの仕事や活動の領域

⑥ 慣習的職業領域 (C: Conventional)

定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

(一) 内のアルファベットは、それぞれの領域を英語で表した際の頭文字です。

VRTを受けた人の特性や職業をこれらの職業領域の組み合わせで表す

と、個性と職業を、いわば共通の言語で語ることができるようになります。つまり、自分の個性がR・I・Aで表され、ある職業も同じくR・I・Aで表されるとしましょう。この場合、人と職業は同じまたは非常に近いと考えることができます。しかし、ある職業がS・E・Cで表される場合には、人と職業の間には似ている部分が少ないと考えることができます。

これは仮説例ですが、ホランドコードを使うと「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という、双方向で個性と職業を考えることができます。あくまでも参考程度ですが、先に紹介した辞典では、Nurse、General Duty（看護師）がS・I・A、Nurse Assistant（看護助手）がS・E・Rとなっています。

(4) VRT実施の手順

VRTについて前述のような説明を行い、看護実習後に成績には関係ない短いレポートを提出することを条件として、強制ではなく希望者だけが受けることとしました。レポートの内容は、実習したことについてホランドコードを使って考えてみることに、VRTの結果についての感想としました。

看護実習2週間前の講義1コマ（90分）を使ってVRTを実施し、実習後の講義1コマでレポート作成と相談会を行いました。

VRTは『新版 職業レディネス・テスト手引』に従いながら、次のような手順で実施しました。

① VRTの目的・受検に際しての注意事項の説明

② 回答

③ 自分の結果（上位3領域）を予想

④ 自己採点とグラフ作成

⑤ プロファイルの見方の解説と質疑応答

⑥ 結果と予想の比較

①では、看護の仕事にこだわることなく回答することを強調しました。

②では、問題文を読み上げる方法を採用するため、回答終了のバラツキはありませんでした。

③は『手引』ではなく、不安解消の対策として加えた項目です。この際、六つの職業領域について再度説明を行っています。

⑥は看護実習のグループで集まり、話し合ってもらいました。

3 看護学科でのVRT実施

(1) 予想と結果のズレについて

受検者72名について、上位三つの職業領域を集計し、その割合を計算したところ、76・4%の人でS（社会的職業領域）が上位三つの中に入っていることが示されています。以下、割合の高い順に、R（現実的職業領域）が

表1 上位3位までの割合：結果(%、N=72)

	R	I	A	S	E	C
1位	36.1	23.6	6.9	30.6	8.3	1.4
2位	20.8	22.2	12.5	25.0	11.1	6.9
3位	9.7	11.1	15.3	20.8	19.4	20.8
合計	66.7	56.9	34.7	76.4	38.9	29.2

表2 上位3位までの割合：予想(%、N=57)

	R	I	A	S	E	C
1位	10.5	10.5	15.8	52.6	0.0	10.5
2位	10.5	7.0	14.0	24.6	19.3	21.1
3位	19.3	5.3	19.3	12.3	12.3	26.3
合計	40.4	22.8	49.1	89.5	31.6	57.9

66・7%、I（研究的職業領域）が56・9%、E（企業的職業領域）が38・9%、A（芸術的職業領域）が34・7%、C（慣習的職業領域）が29・2%となっています（表1）。

一方、上位3位までに入ると予想された職業領域については、回答の割合が高いものの順に、Sが89・5%、Cが57・9%、Aが49・1%、Rが40・4%、Eが31・6%、Iが22・8%でした（表2）。

結果と予想で人数が異なるのは、レポートに予想を明記しなかった人が15名いたからです。

順位にかかわらず3位までに入れば予想と結果は同じとして、予想を明記した57名を、予想と結果とともに3位までに入った職業領域の個数で、次の

ように分類してみました。（ ）内は受検者72名に対する割合です。

- ① 3個 11名（15・3%）
- ② 2個 5名（48・6%）
- ③ 1個 10名（13・4%）
- ④ 0個 1名（1・3%）

①の11名は、レポートで不安やそれに類似する言葉・表現は使っていないでした。

②は3位までに入ると予想した領域の一つだけが、結果では4位以下となったケースです。予想から外れた職業領域と、結果で新たに3位までに入ったその得点の間には、有意な差は見られませんでした。このことから、②に分類された人には、不安や不安のようなものはないと推測していました。2件のレポートで不安をもっていたことを示唆するような表現がみられました。「…」は中略、カッコ内は筆者の要約や加筆事項です。

「予想と結果の第1位が同じ（S領域）だったことにほっとしている」

「予想と結果を比べてみて、私自身どういうものに興味をもっているのか、どのような職業が向いているのか意外とわかっているのだということがわかった。…これはとてもうれしい…。たまたま自分は向いていないかもしれないと考える時もあったが、自信をもって進むことができるような気がする」

③は、1領域が予想・結果ともに、

4領域が予想または結果で3位までに
入ったケースです。この4領域の得点
は、高いレベルか普通レベルの範囲内
に収まっています。2人が、自信の
ないことや苦手なことは興味がないと
考えていた、もつとがんばって苦手な
ことをなくそうと思う、とレポートし
ていました。

予想と結果が全く異なるケース④に
該当する1名は、予想がASC、結果
がRIEでした。このことについてレ
ポートで「大学に入る前は、ただ看護
師になりたいという夢をもっていただ
けだったが、実際に今こうして、看護
師になるために技術的な面をさまざま
学習していることにより、このような
結果が出た」と分析しています。ま
た、設問45「患者の体温や血圧を測つ
たり、入院患者の世話をする」には、
「やりたい」と回答しています。

(2) 設問45への回答とS領域（社会的 職業領域）得点のレベル

設問45は「患者の体温や血圧を測つ
たり、入院患者の世話をする」で、看
護師の仕事を記述しています。

社会的職業領域は、『新版 職業レ
ディネス・テスト手引』で次のように
解説されているように、看護の仕事と
密接な関係をもっています。

人と接したり、人に奉仕したりす
る仕事や活動の領域。

この得点が高い人は、次のような

傾向を示す可能性が高い。

*人に教えたり、人を援助したりす
ることに強い関心をもつ。

*人と一緒に活動することを好む。

*人の気持ちを理解したり、いろい
ろな人と親しくなる力に恵まれて
いる。

この職業領域には、例えば、次の
ような職業が含まれる。

学校教育・社会教育関係の職業、
社会福祉の職業、医療・保健関係
の職業、各種の対人サービスの職
業、販売関係の職業

そこで、設問45への回答種別ごとに
S領域の得点レベル（高い、普通、低
い）で分類して、レポートから彼らの
考えたことを探ってみます（72名をS
領域の得点レベルで分けると、「高い」
が44名、「普通」が26名、「低い」が2
名でした。

設問45への回答は、「どちらともいえ
ない」が12名、「やりたいくない」が1
名でした。他の58名は「やりたい」と
回答し、S領域の得点は高いレベル、
または普通レベルでした。

「やりたいくない」と回答した1名は、
S領域の得点は普通レベルで、「そも
そも私は看護師になる気はない」とレ
ポートで明言しています。

「どちらでもない」と回答した12名
のS領域の得点レベルは、2名が「低
い」、7名が「普通」、3名が「高い」

でした。

以下は、S領域の得点レベルが「低
い」であつた2人のレポートから抜粋
です。

（職業領域はIACの順で高く、情
報に対する志向性は非常に高い。）

人と接すること、皆でワイワイ何か
をするよりも、黙々と何かに打ち込ん
でいるほうが普段から好んでいる。…
A領域は最近興味をもちはじめ、バ
イトの関係で…影響している。

興味をもったものとして、自分で集
めた情報をもとに症状を分析していく
という作業である。例えば患者さんが
普段より口数が少ないと感じれば、脱
水の可能性または精神的な負担がかか
っているなど考えていくことである。

基礎的志向性の分野で対情報がダン
トツに得点があつたので、データをも
とに考えをまとめたり、整理したりす
る作業を好む傾向にあると思った。

（職業領域はIRAの順で高く、基
礎的志向性はすべて普通レベルで、突
出するものはない。）

患者さんの情報の分析や解釈をする
ことは好きで、昔の将来の夢は画家に
なることだった…計算が苦手なこと、
最近本当に看護師になりたいのか、
看護師に向いているのか悩んでいた…
（IAが高く、SCが低かったことは）

納得した。

カルテからの情報収集…ケアに対す
る患者さんの反応などから、患者さん
の行動・言動の意味を深く追求してい
くこと、情報を関連づけて看護上の問
題を抽出すること、…必要なケアを導
き出し看護計画を立てることが、とて
もたいへんだったがおもしろいと思っ
た。

ケアを拒否される患者さん…に対し
実習初日からどうしたら安楽な入院
生活が送れるか、少しでも心を開いて
くれるか考えていた。…ケアをする時
は、患者さんに負担がかからないよう
に…羞恥心を与えないように…いつも
気をつけていた。…ケアへの拒否もな
くなり少しずつ心を開いてくれるよう
になった。その時のうれしかった気持
ちや心が温まるような気持ちから、私
は人と接するのが好きということを実
感した。…この発見のおかげで…看護
師に向いているかということよりも、
目の前にいる患者さんに対して「看護
をしたい、安全・安楽な生活が送れる
ようにしてあげたい」という気持ちが
大切だと思った。そして看護師になり
たいと思った。

次に、S領域の得点レベルが「普通」
であつた7名のうち5名は、6領域の
得点がすべて普通レベルです。これは
興味が多分化していないと解釈できま

す。レポートからの抜粋です。

看護の仕事で興味のあるものにもないものにも結果で1位になったI領域が出てきた。(I領域の得点は普通レベルなので、興味分化が起きていないと考えられる。プロフィールのグラフで)山と谷がはつきりしていなかったので参考になるのか少し疑問。

(C領域の得点は低い、他5領域の得点は全て普通レベルにあるので)自分が知らない自分がまだ隠れているのかもしれない。

(S領域の得点がやや低めの普通レベルだったが)看護にとって大切な人と接したり、人に奉仕したりする仕事が入位項目に入っていたことや、実際に実習に行って、そのような項目の仕事に興味をもてたことで、自分は看護師に向いていると思った。

最後に、S領域の得点レベルが「高い」であつた3名のレポートからの抜粋です。

EとSが高いので、チーム医療に自分の力を発揮できるかもしれない。

興味をもてたものは、患者さんとのコミュニケーション、清潔活動への援助、散歩で、逆に興味がありませんでした。食事は食事介助、看護師

への報告、実習記録を書くことであつた。：患者さんと話をしたりしながら食事介助を行えば、興味をもてていたかもしれない。：ホランドコードで強く興味を示した領域が、実習中にも興味をもっている。：興味をもてなかった分野でも、視点を変えてみれば、興味をもてる可能性があるということがわかった。

興味をもった業務は、患者さんとのコミュニケーションの部分だった。欲しかった情報を患者さんの口から実際に聞くことができた時は、やはり嬉しかった。：興味がないがやってみようという思いをもって、いろいろなものに挑戦していきたい。

(S領域が1位になった結果を見て)自分では人と接することはあまり得意ではないと思っていましたが、：思い込みすぎなところがあり、：看護の仕事は、実は向いているかもしれないという気持ちをもちました。

4 VRTの結果とレポートから見えてくること

レポートを読んだ率直な感想は、「たくましい」「頼もしい」でした。前に進むための、看護の仕事へ向かつての積極的な理由づけをしている人がほとんどでした。また、その中で視野を広

げようと努力していることも感じ取ることができました。

未知のモノに遭遇すると誰しも不安を抱きます。職業については、能力や興味があるのかないのか。あり、またはなしとする場合の基準は何か。このような事例を明示できないことから、不安が出てくるのではないのでしょうか。

興味の有無やその程度は、仕事と自分の個性を自らの言葉で語ることが重要です。経験に基づき自分の言葉で語るにより、外から与えられたものではなく、内発的な動機づけが可能になります。自分で自分の進む道を決めることにつながるからです。ほとんどの人がそれを行っていました。レポートからいくつかを紹介します。

(Sが予想に反して低いことについて)看護現場でのコミュニケーションは、情報収集を目的としている。情報収集という目的があれば、人と接することはできる。同じ領域に属する仕事や活動であっても、興味が高いものと低いものがあるということがわかった。仕事にはいろいろな側面があるので、看護師のさまざまな仕事にも興味が高い低いということは当然起こりうる。どの分野が劣っているのかではなく、自分の中でどの分野に興味が高いのかに着目して、それを強みとして活

動していくことができる。

(上位3位はRIC。興味をもてた仕事との関係について)患者のベッド周辺の環境整備やバイタルサインを測ることはRとCの領域で、アセスメントはIの領域の仕事に当てはまると思う。

看護の仕事には、面白く感じるのと・面白くないと感じることが人それぞれだが、あると思う。看護師になると決めたうえで、そのようなことは言っていられない。

(EAIが上位三つであることに関連して)看護計画の立案や、病院自体の組織の運営・経営にとっても関心があり、興味がある。音楽療法やリハビリテーションなどは芸術的な要素を活用して：：

(Sと予想したが、結果はICRが上位3位)実際に看護について専門的に勉強しているため現実味をおび、興味はなく、看護とは別の分野の職業にその時は興味を抱いていたのではないかと考えられる。(職務遂行の自信度を測る)C検査でS領域が3位に入ってきたのは、実際に看護について専門的に勉強しているので、私自身の中で興味という段階ではなく、専門的に勉

強しているという自信があるからS領域が（上位3位に）入ってきた。…会話などでの介入より…救命救急や手術室などC領域やI領域の分野の仕事に興味を抱いた。

自分の興味がSの社会的領域が強いということを知り、もつと興味をもち、努力すれば私の目指す看護師になれるという自信に繋げることができた。

（上位三つがRIAで、Sの得点レベルは普通）患者さんによって、会話によるコミュニケーションができない方や、…それぞれに合ったコミュニケーションに…あまりうまく関わりきれていないと感じた。それを補うために、その日起こった出来事や、患者さんが求めている情報などを事前に調べ、早く親しみをもってもらおうとしていた。これは研究的領域の活動で、社会的領域の活動を補おうとしていたと考えられる。

予想とは多少違ったものの納得のいく結果が出た。…（Iが3位になったという）全く予想もつかない結果は、…（大学入学後）看護という専門分野を勉強しだし、患者さんの病態等を分析したりすることが多くなり、今までと違った生活スタイルにな

ったことから言えると思う。

（結果でSが2位になったことについて）S領域は低いほうだと考えていました。…初対面の人とは話せないからです。…人と接することが「苦手」であって「嫌い」というわけではない…

看護師といっても患者様の直接的な援助だけでなく、物品や情報の管理などさまざまな仕事があり、私には物を相手とするような仕事が好きながわかった。

興味がもてなかった仕事も、患者さんにより良い看護を提供するために工夫することを考えれば、興味がもてる仕事に変わることがわかった。

真剣に職業を考えているので、不安をもった人もいます。

（R領域の得点レベルが低かったことから）看護師は器具やたくさんの薬品などを扱い、そのことが人の命を左右するので、看護師になりたいという強い思いが薄れ、自信がなくなっていた。実習で、人が喜んでくれることに自分も喜びを感じることが確認できた。自分の就きたい職業に苦手な分野も含まれているが、あきらめるのではなく、努力して乗り越えていけばい

い。

新たな自己を発見したとするレポートもありました。

表面化されていなかった私の興味を引き出してもらった気がした。…納得できる結果だった。…理学療法と作業療法の先生が…（個々の患者に合わせてリハビリを行っていることに）感じし、…患者様と同じ目線で見ることのできる療法士の職に興味をもった。この考えは…（3位であったSの）人と接すること、（1位であったIの）探索的、という項目に当てはまると思う。…この結果から、もう一度自分が本当は何がしたいのか、またどんなことが向いているのかなどを考え直すと思う。

5 おわりに

「看護師としての適性があるのか」という不安の解消を一つの目的としてVRTを実施しました。不確かさがあれば、不安を抱くのは人の常です。しかし、不確かさへの対処法をもっていたり、不確かさの正体を知っていれば、不安を小さくすることは可能です。ホランドコードを使って個性と職業や仕事を語ることが、不安解消の有効な手段立てになることを示すことができた

思います。

しかし、VRTやVPIを実施すればそれで十分ということではないと考えています。興味検査で人の特徴がわかり、同じ特徴をもった職業のリストを得たら、何らかの体験に基づき、それを確認することが大事です。実習やインターンシップ、ジョブシャドウなど、いろいろな方法が考えられます。

このことは、職業体験を職業経験にすると言い換えることもできます。ここでは、体験を「実際に何かをすること」、経験を「体験を自身の中で意味づける／位置づけること」と使い分けています。体験しただけでそれを消化していないと、次の機会にその体験を生かすことができません。体験した職業をVRTやVPIの興味検査を使って経験にすることにより、より効用の高いキャリアデザインが可能になるのではないのでしょうか。

これは、現在職業に就いている人にも当てはまることだと思えます。それに加えて、職業経験を語れる有職者が増えてその職業経験を語ることで、「頼もしい」若年世代がより一層頼もしくまた頼りになるのではないのでしょうか。

拙文に対するご批判やご意見などをお寄せいただければ幸いです。
メールアドレスは、oyama@kumagaku.ac.jpです。

講座から個人面談へ 職業レディネス・テストの連続的活用

自由が丘産能短期大学 キャリア支援センター ^{ぎま}義間直美
CDA（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）

本短期大学の就職対策講座は1年生の10月から本格的に始まります。講座の初回に全員を対象に「職業レディネス・テスト」を実施します。この回は授業の1コマ（90分間）に「キャリア支援力イダンス」として組み込まれており、平成24年度は8割以上の学生（354名）が参加しました。

職業レディネス・テストの実施の目的

実施の目的は、①興味と能力（自信）の特徴についてA検査（職業興味）とC検査（自信度）から理解する、②職業選択における興味と能力の関係について理解し、職業情報の収集方法をj知る、としています。時間の関係で、B検査（基礎的志向性）は実施できず、各自の課題となります。プログラムは、テストの実施、自己採点、プロフィール作成、解説「結果シート」への記入・提出という構成です。講義を雇用問題研究会の講師に依頼し、職業選択における興味と自信の関係についてポイントを置いて解説していただいています。

職業選択の際、興味も自信も高いことは理想です。また、興味は重要ですが、「好き」だけでは仕事はできません。そこで、まず興味のある職業についてはさまざまな情報源（アルバイト体験、企業説明会参加、OG情報、インターネット、インターンシップへの参加等）から調べ、活用する方法を教えます。

例えば、S（社会的）やE（企業的）領域が高い学生が、就職活動の初期に憧れる職業の一つ、ウェディングブライナー。一生に一度の晴れ舞台を演出する華やかなイメージですが、仕事内容、

求められる能力、必要な免許・資格、やりがいや大変なこと、自身のライフスタイル等を調べるうちに、消費者目線での理想から仕事目線での現実シフトされ、そのギャップが見えてきます。

次に、「興味は低い自信が高い」という職業領域も、選択肢の一つになることを伝えます。例えば、S（社会的）領域にある介護職。本学では毎年20名以上の学生が就く職種で、卒業生も活躍し、企業から評価いただいています。「人と接する仕事したい」と多くの学生は言いますが、人と接しない仕事などほとんどありません。「どう接したいか」を考えていく必要があります。例えば介護職の場合、「キツイ」とひとくくりにされがちですが、その仕事内容や卒業生のリアルな声を紹介すると、イメージが広がり、選択肢の一つに徐々に変化していきます。

活用の効果

卒業生の一人であるAさんは、ウェディング業界にこだわり続け就職活動が続けてきましたが、結果が出ず、途方にくれていたことがありました。面接官に「私はこの業界に向きますか?」と問うと、「はつきり言って君は優しすぎて向かないと思う」と助言され、そこで目が覚め、「私の思う「人と接する仕事」とはなんだろう?」と真剣に考え始めました。高校時代のボランティア経験やサービス介助士資格の保有、興味は低い自信のある領域であることを指導スタッフとの面談で思い出し、介護職を考えるきっかけとなりました。

私たちスタッフは、学生の進路選択決定のためにホランド理論を活用し、このようなケースを講師との打ち合わせ

の段階でいくつも伝え、講義の中に取り入れていただいています。

講義の最後に、検査結果は適職診断ではなく、きっかけ作りであること、結果は固定のものではなく、体験を通じて変化するのであることを強調します。「結果シート」には、職業選択において視野の広がりや自己理解が促進されたという感想が書かれてあります。

ホスピタリティを学ぶコースであり、人と接することが好きで、そのような仕事に合っていると思っていたが、テストをやってみてC（慣習的）が興味・自信とも高く、事務職に適性があることが分かった（日商簿記2級保有）。

・事務系だけだと考えていたが、誰かをサポートするような仕事にも興味・自信があることが分かった。パソコン関係でかつサポートできる仕事を探したい（情報系コース学生）。

本学ではこの結果を、2月からの個人面談（初回は一人20分間）に活用します。進学先を音楽の専門学校と迷った経験があり、音響の仕事に就きたいという学生は、興味・自信ともA（芸術的）、R（現実的）領域が高く出ました。中高時代の吹奏楽部での活躍に耳を傾けながら、「テストの結果にも表れているね」と結果シートを見せ、ラポール形成をします。そして、測定結果をきっかけに、専門性の高い職業に就くにはどんな方法があるか、春休み中に情報収集し、関連のある企業の説明会に行くことを課題としました。

このように職業レディネス・テストは、学生の進路選択条件の把握や信頼関係構築に役立ち、適性を踏まえた指導をサポートしてくれるツールとなっています。

2013年春
新刊

好評発売中!!

Betty E. Steffy, Michael P. Wolfe, Suzanne H. Pasch, and Billie J. Enz 編著
(原著 Kappa Delta Pi, International Honor Society in Education and Corwin Press 発行)

早稲田大学大学院教職研究科 教授 三村 隆男 訳

教師というキャリア

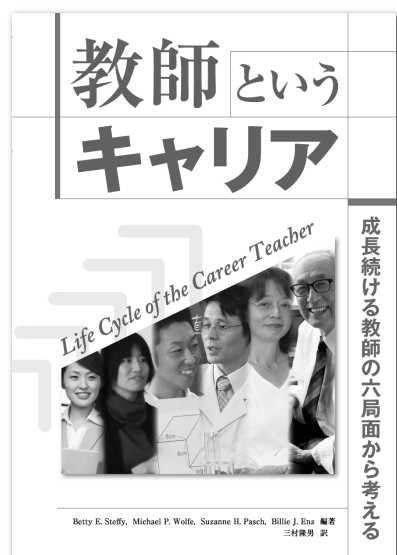
—成長続ける教師の六局面から考える—

Life Cycle of the Career Teacher

「教師」を取り巻く情勢が変化し、わが国の教師のあり方もまた、大きく変わろうとしている。教師というキャリアをどのように構築するか。

本書で提唱される、米国における六局面からなる教師の成長過程「キャリア教師のライフ・サイクル・モデル」は、わが国の教育に携わる人々にとっても、示唆に富むものであろう。

「児童生徒はみな、〈中略〉有能で思いやりがあり、質の高い教師に出会うべきなのです」(本書序文より)



■もくじ

- 第1章 キャリア教師のライフ・サイクル・モデルとその活用
- 第2章 第一局面にある教師：the Novice Teacher
- 第3章 第二局面にある教師：the Apprentice Teacher
- 第4章 第三局面にある教師：the Professional Teacher
- 第5章 第四局面にある教師：the Expert Teacher
- 第6章 第五局面にある教師：the Distinguished Teacher
- 第7章 第六局面にある教師：the Emeritus Teacher
- 第8章 キャリア教師のライフ・サイクル・モデルを適用する
- 付 録

■A5判／200ページ

■定価 2,100 円 (本体 2,000 円)

ISBN978-4-87563-261-0

教師というキャリアの形成に直面した教師、
教師教育に関わる教育行政に携わる方、
学校における管理職、保護者など、
教育に関わる多くの方へ贈る!!

■お申込み・お問い合わせは

一般社団法人 雇用問題研究会

<http://www.koyoerc.or.jp>

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5

電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。平成25年夏季は、以下の予定で開催します。

基礎理論コース

- 対 象 ●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー
●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者
●職業相談・就業支援・教育相談機関・職業能力開発機関等の担当者
●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方

コース

東京会場

福岡会場

内 容

KN 式クレペリン

8/5

(月)

10:00～16:00

KN式クレペリン作業性格検査は、連続する2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。

VRT

8/6

(火)

10:00～16:00

8/30

(金)

時間未定

職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生をはじめ、大学生などにも適用事例があります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。米の心理学者J.L.ホルランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。

GATB

8/7

(水)

10:00～16:00

8/31

(土)

10:00～16:00

厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。

キャリア・コンサルティング

8/8

(木)

10:00～16:00

9/1

(日)

10:00～16:00

アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。

●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

キャリア・インサイトMC

8/9

(金)

13:30～16:30

8/28

(水)

13:30～16:30

キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。

RCC 就職レディネス・チェック

8月予定

8/29

(木)

時間未定

学生が、自分の就職活動への取り組み状況(準備度)を客観的に点検し、モチベーションをアップさせたり、行動を促すことで、今後の活動に活かすことを目的とした就職活動サポートツール「RCC就職レディネス・チェック」を、大学・短大での就職ガイダンスなどでいかに効果的に活用するかを学び、より充実した就職支援プログラムをマネジメントするための方法を考えます。

※ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。ただしキャリア・コンサルティングは、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

会場

東京会場：雇用問題研究会 会議室

福岡会場：8/28のみ福岡県Ruby・コンテンツ産業振興センター(博多駅)、8/29～9/1は天神クリスタルビル(天神駅)

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

読者プレゼント

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)

締切等詳しくはホームページでご確認ください。→ <http://www.koyoerc.or.jp>

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。取り上げてほしいテーマ、企画等ございましたら、ぜひお寄せください。

●「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーのすべての記事がPDFファイルでご覧いただけます。

キャリア教育、
職業能力開発
関連図書を
プレゼント!

就職レディネス・チェック

● 就活を成功させるための知恵

● 編著 就職レディネス・チェック開発委員会

● 監修 渡辺三枝子
立教大学大学院 特任教授

松本純平

独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員

● 対象 これから就職活動を始める大学生、短大生、専門学校生、大学院生等

就活スタートをサポート

- 「就職」への気づきを与えます
- 就職活動へのモチベーションをアップさせます
- 自分のキャリア形成について考えるきっかけになります
- 自分では気づかない「思い込み」に気づくことができます
- 就職活動に必要な行動を促します

ペーパー版

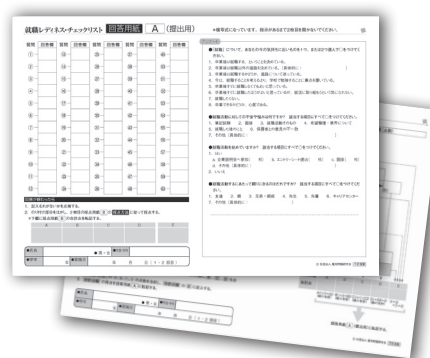
1名分

- ワークブック(1部)
B5判／24ページ
- 回答・採点用紙(2部)
B5判／1枚目が回答用紙、2枚目が採点用紙の複写式
- チェックリストは、自分の変化(成長)を確認するために、期間を空けて2回実施できるよう、回答・採点用紙が2部ついてきます。

■ ワークブック 1部



■ 回答・採点用紙 (複写式) 2部



■ 学生用画面



■ 管理者用画面 (学校用)



- 対象人数分のIDとパスワードを発行します。
- チェックリストは、自分の変化(成長)を確認するために、期間を空けて2回実施できるようになっています。(有効期間は原則として1年間です。)

セット単位での販売のみとなります。

4セットまで

■ 1 セット(20名分) ……¥8,400
(1名あたり●¥420)
(ex. 60名分: 8,400×3=¥25,200)

5セット (100名分) 以上

■ 1 セット(20名分) ……¥6,300
(1名あたり●¥315)
(ex. 120名分: 6,300×6=¥37,800)

■ 1 名分…¥420

■ 1 名分…¥315

1名単位でお申込みできます。

99名分まで

100名分以上

価格はいずれも税込です。

お申込み・お問い合わせは

一般社団法人 雇用問題研究会
〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5

<http://www.koyoerc.or.jp>

電話 03-5651-7071 FAX 03-5651-7077